



НАПРЯМИ ТА МЕХАНІЗМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ АПАРАТУ СУДУ

Шпенова Поліна Юріївна - здобувач кафедри організації судових та правоохоронних органів Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, м. Харків

УДК: 342.56

Articolul analizează problemele formării profesionale a personalului pentru aparatul judecătoresc. Sunt explorate punctele de vedere științifice privind nivelul de educație, ordinea și sarcinile de ridicare a competenței profesionale a personalului aparatului judecătoresc, nivelul eticii profesionale a acestora și domeniul reglementării acestor aspecte. Sunt formulate propuneri privind optimizarea activității Școlii Naționale de Judecători din Ucraina.

Cuvinte cheie: aparatul judecătoresc, șeful aparatului de judecată, organizația activității instanței, furnizarea activităților judiciare.

В статье анализируются проблемные вопросы профессиональной подготовки кадров для аппарата суда. Исследуются научные взгляды на уровень образования, порядок и задачи повышения квалификации работников аппарата суда, уровень их профессиональной этики, объёмы нормативного регулирования указанных вопросов. Формулируются предложения по оптимизации работы Национальной школы судей Украины.

Ключевые слова: суд, аппарат суда, руководитель аппарата суда, организация работы суда, обеспечение судебной деятельности.

In article are analyzed problem questions of vocational training of shots for the court device. Investigated scientific views on an educational level, an order and problems of improvement of professional skill of workers of the device of court, level of their professional etiquette, volumes of standard regulation of the specified questions. Formulated offers on optimisation of work of National school of judges of Ukraine.

Key words: court, the court device, the head of the device of court, the organisation of work of court, maintenance of judicial activity.

Вступ. У наші дні практично немає жодного напрямку вдосконалення діяльності будь-якого державного органу без яскраво вираженого навчального характеру. Розвиток професії працівника апарату суду тісно пов'язаний з рівнем освіти й компетентності виконуючих її людей. Сьогодні найбільш серйозна проблема, що стоїть перед судами – це власне кадрове забезпечення й не тільки професійними суддями, але й працівниками апаратів судів. Повсякденна практика з усією очевидністю показує зростаючу невідповідність між за-

вданнями, що вирішують державні органи, і станом їх кадрового корпусу. Особливо негативні наслідки такого положення можуть виявитися при здійсненні правосуддя. У зв'язку із поглибленням економічних і соціальних реформ така невідповідність глибшає й перетворюється в один з основних факторів, що негативно позначаються на ефективності роботи.

Ступінь наукової розробки теми. Зазначимо, що у сфері організаційного забезпечення діяльності судів та формування кадрів

суду працювали такі вчені, як В. Д. Бринцев, О. Ю. Дудченко, І. Є. Марочкін, Л. М. Москвич, І. В. Назаров, О. В. Овсяннікова, В. В. Сердюк, Д. П. Фіолевський, І. В. Юревич та ін. Але у більшості випадків у наукових роботах звертається увага на порядок підготовки суддівських кадрів і вимоги до кандидатів на посаду судді.

Метою ж цієї статті є визначення на підставі аналізу наукових уявлень, нормативних положень законодавчих актів у сфері судоустрою вимог до працівників апарату суду, порядку їх підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації.

Вважаємо, що кадрова робота повинна отримати особливу значимість для забезпечення належного рівня професійної освіти працівників апаратів судів. Для вирішення зазначеної проблеми можна застосовувати загальні засади кадрового менеджменту, у межах якого необхідно враховувати вимоги до компетентності (ступеня обізнаності та кваліфікації), кількісні (чисельність працівників) та якісні параметри (рівень професійної підготовки, досвід роботи), соціальні (комунікабельність, дисциплінованість) та психологічні (рівень моралі, культури) характеристики працівника, що дає змогу розробляти дієву стратегію розвитку персоналу формування кадрового складу в організації» [1, с. 12-13]. Але зрозуміло, що робота працівника апарату суду має суттєву специфіку, яку необхідно визначати і враховувати, а проявом такої роботи стає професіоналізація, що зумовлює необхідність постійного пошуку оптимальної моделі професійного навчання фахівців апарату суду [2, с. 37].

Виклад основного матеріалу. Під професійною підготовкою працівника апарату суду можна розуміти процес навчання професійних знань, умінь і навичок, необхідних для належного виконання посадових функцій і повноважень посади, що заміщається в апараті суду. Професійні знання – це цілісна й систематизована сукупність інформації про діяльність під час реалізації повноважень у межах виконання посадових обов'язків. Ці знання включають розуміння працівником апарату суду своїх завдань, функцій, прав і

обов'язків. Уміння ж можна розуміти як похідну категорію, тобто це професійні знання, втілені під час вирішення конкретних службових проблем, що постають під час зайняття конкретної посади. Нарешті, навички – це вміння працівника, що здійснюються ним автоматично в режимі реального часу. Вони дозволяють заощаджувати службовий час, зводити до мінімуму помилки.

Що стосується рівня освіти й спеціальності працівників апарату суду, то відзначимо, що не всі посади в апараті вимагають наявності вищої юридичної освіти. Внаслідок необхідності вирішення можливих організаційних проблем (правового, економічного, технічного й іншого характеру), які можуть стати перед суддівським корпусом конкретного суду при підготовці або під час здійснення правосуддя, в апараті суду необхідні фахівці не тільки з юридичною освітою, але й з економічною або технічною. Якщо ж мова йде про рівень освіти, то, враховуючи складність і важливість завдань, що виконуються судом, а так само його статус, повної загальної середньої освіти для працівників апарату суду буде не достатньо оскільки воно не передбачає отримання професійної підготовки. Відповідно до роботи в апараті суду слід допускати лише кандидатів, що мають вищу освіту. Але при цьому слід урахувати, що Законом України «Про вищу освіту» [3] передбачено кілька рівнів вищої освіти, перший з яких (початковий рівень) виступає підставою для одержання ступеня молодшого бакалавра й припускає здобуття особою загальнокультурної та професійно орієнтованої підготовки, спеціальних умінь і знань, а також певного досвіду їх практичного застосування з метою виконання типових завдань, що передбачені для первинних посад у відповідній галузі професійної діяльності (ч. 1 ст. 5 Закону України «Про вищу освіту»). Такий рівень вищої освіти може не дозволити повною мірою виконувати посадові обов'язки, пов'язані із правозастосуванням. У той же час для посад в апараті суду, не пов'язаних з необхідністю мати юридичну освіту, можна допустити можливість допуску осіб з дипломом вищої освіти із ступенем молодшого бакалавра. Для посад, що вимагають

отримання юридичної освіти рівень молодшого бакалавра недостатній, і необхідно мати рівень вищої освіти не менше бакалавра. По-перше, він припускає успішне проходження навчання в обсязі у два рази більшого кредитів, ніж для молодшого бакалавра. По-друге, рівень вищої освіти бакалавра припускає здобуття особою теоретичних знань та практичних умінь і навичок, достатніх для успішного виконання професійних обов'язків за обраною спеціальністю, що вже зробить можливим повноцінне виконання покладених на особу обов'язків в апараті суду.

Для працівників апарату суду, уперше прийнятих на роботу в систему судоустрою протягом першого року їх роботи необхідно забезпечити проходження спеціальної підготовки на базі Національної школи суддів з її регіональними підрозділами. На законодавчому рівні така вимога існує тільки щодо державних службовців (п. 9 Положення про систему підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування [4]). Але, враховуючи той факт, що в складі апарату суду є працівники з іншим статусом, на наш погляд, зазначену вимогу слід поширити й на них.

При організації навчання вперше прийнятих на службу в апарат суду є важливим правильно визначити програму та її особливості. Навчальна програма повинна розроблятися з метою підвищення ділової кваліфікації, розширення й поглиблення знань, навичок і вмінь. Програми повинні забезпечити формування у слухачів розуміння концепції державної служби взагалі й специфіки роботи судів під час здійснення правосуддя.

Важливим етапом у процесі підвищення рівня професійної підготовки кадрів є підвищення кваліфікації та професійна перепідготовка працівників апарату суду. Адже одним із способів забезпечення результативності діяльності суду є стаке зростання професіоналізму фахівців апарату судів [5, с. 182]. Підвищення й підтримка високого рівня професіоналізму й професійної дисципліни, дотримання традицій професійної культури допоміжного персоналу судових органів та

й інших державних службовців апарату суду визнаються одним із напрямів постійного удосконалення судової системи і за кордоном, наприклад у Німеччині [6, с. 246].

Головним органом, відповідальним за забезпечення підготовки та підвищення кваліфікації працівників апарату суду, є Національна школа суддів, що повністю відповідає міжнародним стандартам, відповідно до яких навчання та підготовку (спеціальну підготовку) в органах судової влади бажано доручати навчальним закладам, непідпорядкованим Міністерству освіти, щоб виключити можливість «незбалансованої практики» такого навчання [7].

За інформацією Національної школи суддів, протягом 2015 року підготовку і підвищення власного рівня кваліфікації пройшли 5826 працівників апаратів судів. І з кожним роком робота у цьому напрямку покращується, оскільки у 2016 році підготовку пройшли 5912 осіб, а в 2017 році – 7333 особи [8]. Якщо проаналізувати додаткову інформацію за 2017 рік, то можна констатувати, що Національна школа суддів обрала правильний напрямок концентрації своїх зусиль, оскільки в більшості випадків на підвищення кваліфікації запрошуються працівники апаратів місцевих судів, для яких це особливо актуально (у 2017 році із загальної кількості осіб, які проходили підготовку та підвищення кваліфікації: 3498 – працівники апаратів місцевих загальних судів, 600 – працівники апаратів окружних адміністративних судів, 969 – працівники апаратів місцевих господарських судів).

Звісно, що просте арифметичне збільшення кількості осіб, які проходять підвищення кваліфікації, не свідчить про якість або ефективність відповідного процесу. Тому цілком логічною й обґрунтованою є практика Національної школи суддів щодо виділення категорій слухачів (працівники апаратів усіх видів судів судоустрою України) і розробка для кожної з них окремих програм підготовки і підвищення кваліфікації. Так само, для забезпечення зручності працівникам апаратів судів пропонуються варіанти форми підготовки: очна, дистанційна, навчання в реальному часі («он-лайн навчання»), зокрема за допомогою

відеоконференцз'язку (для працівників апаратів судів). А сам процес підготовки працівників апаратів судів включає наступні стадії: а) планування; б) організація; в) проведення підготовки; г) облік і контроль; д) зворотній зв'язок зі слухачами [9].

Але, на жаль, якщо щодо суддів зміст стадій підготовки достатньо детально визначено Національною школою суддів, то щодо працівників апаратів судів конкретизація стадій майже відсутня. Враховуючи той факт, що законодавством України закріплюється обов'язок підвищувати кваліфікацію не лише суддям, а й працівникам апаратів судів і забезпечення реалізації покладається і в першому, і в другому випадку на Національну школу суддів, якість розробки стадій підготовки не повинна значно відрізнятися, а змістовне наповнення враховувати особливості статусу та професійних обов'язків суддів і працівників апаратів судів. Тому зазначене вимагає доповнення Регламенту Національної школи суддів України окремими підрозділами щодо структури стандартизованої програми підготовки та структури календарного плану, програми навчального заходу, порядку формування та функцій робочих груп з розробки проектів стандартизованих програм для працівників апаратів судів та інше. Теж саме зауваження можна зробити і до тексту Стратегії розвитку Національної школи суддів України на 2016-2020 роки [10]. У зазначеному документі визначаються місія, бачення майбутнього та ключові цінності у роботі Національної школи суддів на наступні 5 років. Визначено пріоритетні напрями розвитку Національної школи суддів. Але на жаль, всі напрями розраховані і конкретизуються лише у сфері концентрації зусиль на навчання, підготовку, спеціальну підготовку та підвищення кваліфікації кандидатів на посаду судді, суддів судів та суддів, які займають адміністративні посади у судах. У контексті працівників апарату суду є лише одна згадка протягом тексту документу – у переліку завдань Національної школи суддів передбачена необхідність проведення підготовки працівників апаратів судів та підвищення рівня їхньої кваліфікації. При цьому у Стратегії не конкретизовано, за допомогою

яких заходів планується підвищувати ефективність роботи у цьому контексті в наступні роки. На наш погляд, Стратегія такого характеру повинна містити окремий Розділ і чітку програму розвитку професії судового адміністратора в Україні.

Іншим важливим документом у сфері формування професійно необхідних якостей працівників апаратів судів є Положення про підготовку працівників апаратів судів та підвищення їхньої кваліфікації в Національній школі суддів України [11]. Зазначеним Положенням конкретизується змістовне наповнення стадій підготовки працівників апаратів судів, про які вже згадувалося у Регламенті Національної школи суддів України. Крім того визначаються права та обов'язки слухачів Національної школи суддів України, встановлюється форма підтвердження проходження підготовки та констатується, що фінансування та матеріально-технічне забезпечення підготовки здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету України. В той же час не вистачає визначення компетенцій та знань, які працівники апарату суду мають можливість і повинні підвищити (отримати) внаслідок проходження підготовки.

Крім вимог до професійних якостей працівників апарату суду, необхідно звертати увагу й на етичну складову служби. Адже практично єдиним регулятором, що визначає конкретну поведінку особистості, стає її моральна спрямованість. Усе це визначає об'єктивну необхідність враховувати поряд із професіоналізмом моральний фактор у роботі з кадрами апаратів судів.

Чесність, принциповість, відповідальність за свої дії – ці та інші моральні якості мають вирішальне значення для працівників апаратів судів в умовах проведення судової реформи, однієї з основних завдань якої виступає необхідність підвищення довіри населення до судової влади й правосуддя [12, с. 200].-Порушення етики поведінки працівника апарату суду може серйозно дискредитувати правосуддя в цілому. Кожен суддя та працівник апарату суду мають прагнути до того, щоб бути законотрудами громадянами, дотримуватись морально-етичних принципів

суспільства у своїй професійній, громадській діяльності та приватному житті заради зміцнення віри громадян у чесність, незалежність, неупередженість суду та судової влади в цілому [13, с. 73-74].

Тому особливо велика роль особистісних вимог до працівників апарату суду: чесність, порядність, справедливість, високе почуття обов'язку, комбінація уважного ставлення до людей з високою вимогливістю, критичність і самокритичність, терпіння й завзятість у досягненні поставленої мети, принциповість, непідкупність і т.п.

Висновки. Отже, при відборі й підвищенні працівників апарату суду необхідно враховувати їх моральні якості; ввести в практику контроль над їх діяльністю й поведінкою; строге покарання за порушення норм суспільної моралі; додати в цій частині роботи апаратів судів більшу демократичність, відкритість, гласність, у тому числі й через засоби масової інформації.

У цьому контексті важливим фактором стало прийняття Правил поведінки працівника суду [14], якими встановлюються загальні вимоги поведінки працівників суду, якими вони мають керуватись під час та поза виконанням своїх службових обов'язків з метою встановлення стандартів моральної цілісності та відповідної поведінки працівників суду, які ґрунтуються на дотриманні особистої, професійної та організаційної етики задля підтримання авторитету, незалежності й ефективності судової влади, підвищення довіри громадськості до суду. Ці Правила поширюються на будь-яку особу, яка працює в суді, крім суддів.

Правила поведінки працівника суду є складовою умов праці, невід'ємною частиною посадових інструкцій, положень та угод, що регулюють працевлаштування працівників суду. Зазначеними правилами встановлюються додаткові вимоги до особистої етики поведінки працівника суду та визначаються основні стандарти їх поведінки під час виконання професійних обов'язків та в побуті (законність, професіоналізм, справедливість та неупередженість, відповідальність перед суспільством, виваженість, конфіденційність,

розуміння та допомога, послідовність, запобігання конфлікту інтересів).

Таким чином, високий професіоналізм кожного працівника апарату є умовою ефективної роботи всієї судової системи в цілому. Для того, щоб реалізувати цю умову, а також утримати кваліфіковані кадри, необхідно безперервне вдосконалювання роботи з кадрами, забезпечення їм просування по службі усередині організації. Кошти, які при цьому будуть витрачатися на роботу з кадрами, в остаточному підсумку виявляються незначними у порівнянні з витратами неефективної й некомпетентної роботи.

Література

1. Гавкалова Н. Л. Кадровий потенціал як основа розвитку кадрового менеджменту / Н. Л. Гавкалова // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. – 2014. – № 3. – С. 4–14.
2. Неліпа Д. В. Розвиток професійної підготовки державних службовців на основі компетентнісного підходу / Д. В. Неліпа // Журнал «Держава та регіони». Серія: Державне управління. – 2014. – № 2 (46). – С. 37-42.
3. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII // Офіц. вісн. України. – 2014. – № 63. – Стор. 7. – Ст. 1728.
4. Про систему підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування: Положення, затв. постановою Кабінету Міністрів України від 07.07.2010 р. N 564 // Офіц. вісн. України. – 2010. – № 51. – Стор. 43. – Ст. 1701.
5. Оліфіренко Л. Д., Віктор Т. М. Роль кадрового менеджменту в механізмі судового адміністрування в умовах реформування судової системи України // Проблеми і перспективи економіки та управління : науковий журнал / Черніг. нац. технол. ун-т. – Чернігів: Черніг. нац. технол. ун-т, 2015. – № 3 (3). – С. 176-185.
6. Назаров І. В. Судові системи країн Європейського Союзу та України: генезис та порівняння: монографія / І. В. Назаров. – Х: «ФІНН», 2011. – 432 с.

7. Спільний висновок щодо Закону України «Про судоустрій і статус суддів»: підготовлений Венеціанською комісією та Дирекцією з технічного співробітництва Генеральної Дирекції з прав людини та правових питань Ради Європи, ухвалений Венеціанською Комісією 15-16 жовтня 2010 р., № № 588 / 2010. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://sc.gov.ua/ua/visnovki_jevropejskoji_komisiji_za_demokratiju_cherez_pravo_venecianska_komisija.html

8. Підготовка працівників апаратів судів у 2015-2017 роках (осіб). [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nsj.gov.ua/pidgotovka-pratsivnikov-aparativ-sudiv/stat-3/>

9. Регламент Національної школи суддів України: затв. наказом Національної школи суддів України 24.06.2016 № 34. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nsj.gov.ua/reglament/#r4g3>

10. Стратегії розвитку Національної школи суддів України на 2016-2020 роки: затв. наказом ректора Національної школи суддів

України від 01.12.2015 р. № 50. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nsj.gov.ua/ua/science/>

11. Про підготовку працівників апаратів судів та підвищення їхньої кваліфікації в Національній школі суддів України: Положення, затв. наказом Національної школи суддів України від 26.01.2016 р. № 7. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nsj.gov.ua/reglament/#r4g3>

12. Овсяннікова О. Професійна етика суддів та працівників суду як чинник, що впливає на формування громадської думки // Підприємництво, господарство і право. – 2016. – № 8. – С. 196-200.

13. Кадрова політика в суді: сучасний досвід / В. Сергієнко. – Київ: ПП «Р.К. Майстер-принт», 2012. – 368 с.

14. Правила поведінки працівника суду: затв. рішенням Ради суддів України від 06.02.2009 р. N 33. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://court.gov.ua/userfiles/PravPovPracSudu.pdf>